

最低賃金制の現状分析とその在り方について——労働組合運動への提言

I 団体交渉と最低賃金

1 団体交渉の意義と実績

法定最低賃金の水準は、賃金の大幅引き上げの前提条件であるが、労働組合の行う賃上げ闘争は組織労働者の経済闘争の中核である。だが、日本では団体交渉での賃上げはとくに2000年代以降、多くの困難を抱えている。

それは大手企業でも中小企業でも同様で、階級的民主的な組織原則を掲げる全労連傘下組織でも、組合員の要求の提出割合の低下、獲得額の低下という厳しい現実がある。

また、最低賃金引き上げ問題は、それが「最低賃金」であっても、賃金引き上げであるから、職場からの賃金闘争の活性化との関連で取り上げるべきという視点が必要であろう。

表1-1はこれまでの大企業（1,000人以上で労働組合のある企業）の賃金闘争の実績を示している。

この表は厚生労働省調査による1,000人以上の企業で、労働組合のある企業のデータであるから、当然ながら、中小零細企業の現実とは別である。しかし、その調査でも、賃上げ率の低下は明白である。日本の賃金水準は1997年をピークに低下し、この低賃上げ率が格差と賃

困、「中間層の疲弊」という現象を招来させる有力な理由の一つと考えられる。

表1-2は2011年～2018年の中小企業の賃上げ実態を示している。中小企業には厳密な定義が必要であろうが、この資料は従業員500人未満を中小企業とし、さらに表示のように3

表1-1 春闘賃上げ額・賃上げ率の推移

年	妥結額(円)	賃上げ率(%)
2000	6,499	2.06
2001	6,328	2.01
2002	5,265	1.66
2003	5,233	1.63
2004	5,348	1.67
2005	5,422	1.71
2006	5,661	1.79
2007	5,890	1.87
2008	6,149	1.99
2009	5,630	1.83
2010	5,516	1.82
2011	5,555	1.83
2012	5,400	1.78
2013	5,478	1.80
2014	6,711	2.19
2015	7,367	2.38
2016	6,639	2.14
2017	6,570	2.11
2018	7,033	2.26

資料：厚生労働省

区分している。大手企業の賃上げ率との対比を、規模で近接しているとみられる300～500人未満規模との比較で見ると、賃上げ率は0.12～0.46%低くなっている。大手と中小の差を賃上げ額でみると、2013年までは賃上げの差は1,000円台であったが、2014年頃から2,000円台に広がり、2016年（1,740円）を除きいずれの年も2,000円台の賃上げ格差が発生していた。

中小企業間の賃上げ率の格差はどうか。

図1をみると、小規模企業になればなるほど低賃上げ率になるのは否めない。しかし、表1-2の比較から絶対額でみると、100人未

満規模と300～500人規模の差は、最高で900円台、最低では（2014年177円、2017年215円を例外として）500円～600円の範囲にとどまっている。

中小企業の賃上げ額は総じて5,000円札1枚から500～600円程度マイナスした賃上げであり、これは中小企業の置かれた社会的地位の厳しい現実とともに、大手の低賃上げ率にも影響されているものと推定される。中小企業での賃上げは大企業よりかなり低く、しかもここで分析していない「一時金」や「企業内福利厚生」分野を加えれば、その差はかなり大きくなるであろう。

なお、2018年の労働組合の賃上げ実績をみると、「連合」は2.07%、5,934円。前年比222円、0.09%増。「全労連」は2.07%、6,139円。前年比324円、0.03%増である。

主体である労働組合の側では、高度成長期や1990年代前半までの状況と対比して、組織率の低下、新規未・無加入者の増加、団塊世代の大量退職による運動の担い手の減少などで運動の力量自体が弱まり、貧困と格差の増大を背景にして、産業別統一闘争の後退、春闘相場の不明確さにおいて波及力が減少していることは否めないだろう。

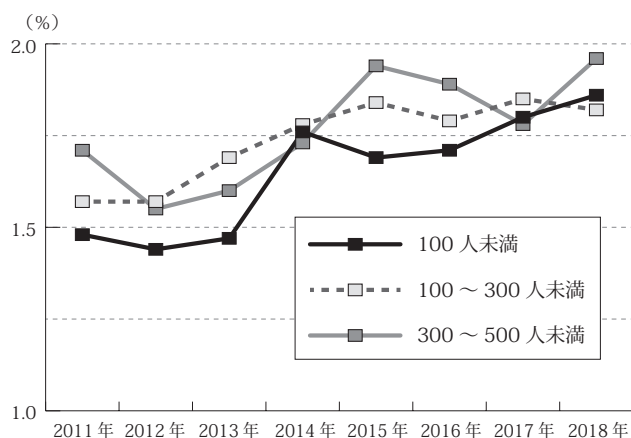
そういう状況においても、団体交渉による賃上げの後退、低迷を打破し、春闘再生が不可欠である。むしろ困難な課題ではあるが、きわめて重要な課題であることは改めて言うまでもない。

表1-2 中小企業の賃上げ額・率

年	100人未満 (円)	賃上げ 率(%)	100～ 300人未 満(円)	賃上げ 率(%)	300～ 500人未 満(円)	賃上げ 率(%)
2011	3,632	1.48	3,918	1.57	4,572	1.71
2012	3,437	1.44	3,888	1.57	3,968	1.55
2013	3,555	1.47	4,189	1.69	4,100	1.60
2014	4,232	1.76	4,455	1.78	4,409	1.73
2015	4,067	1.69	4,591	1.84	4,989	1.94
2016	4,260	1.71	4,502	1.79	4,899	1.89
2017	4,348	1.80	4,654	1.85	4,563	1.78
2018	4,528	1.86	4,587	1.82	5,095	1.96

資料：日本経団連「春季労使交渉中小企業妥結結果」各年版（最終集計、加重平均）

図1 中小企業の賃上げ率



グローバル経済化における資本主義の変質

1990年代後半から2000年代にかけて、政府はアメリカの圧力の下、「構造改革」としてさまざまな規制緩和政策を実施した。その結果、グローバル資本主義、「株主資本主義」化と呼ばれる資本主義の体質に急激に転換した。そして財界は株主への配当、金融への寄生を強化し、付加価値の配分について、日本国内の設備投資や賃金への配分ではなく、「国際競争力強化」を大義名分として賃金抑制政策、特に固定費の削減による低賃上げ率を優先させ、これまでの春闘相場すら無視する動きに走っている。

賃金抑制、下請単価の引き下げ、自社株の購入、海外子会社からの利益、法人税の減税などで潤った大企業の内部留保は激増し、しかも富裕層の富はますます少数者に蓄積されている。しかも大企業内部では、今日では人事評価が当然のように実施され、公務部門においてさえ、査定による労働者の差別と分断が行われている。日立やNECのように、査定でマイナス昇給になる給与表を労働組合が認めている、という状況にさえある。

賃金体系は「仕事・役割・貢献度型賃金」と称する成果主義賃金が横行し、リストラと並行し、総額人件費の抑制、削減が行われつつある。賃上げと言っても、総人件費を増やさない定期昇給（定昇）が主体で、本来の賃上げであるベア自体、ごくごくわずかという状況もある。その一方で、増大する大企業の「内部留保」・余剰資金は国内への賃金や設備投資に回さず、「現金」として据え置くか、有価証券での運用や海外のM&A資金に流用されている、という状況もある。日本資本主義の「寄生性」「腐朽性」の高まりでもあろう。

2 法定最賃重視とその背景

表2は2000年～2018年における大手の春闘賃上げ率と地域別最低賃金上昇率を示している（金額は各年度の加重平均額）。春闘賃上げ率とともに、近年法定最賃制の意義が強調されている。

貧困と格差の拡大と最低賃金制の役割の変化

2017年の総務省「就業構造基本調査」によれば、役員を除く雇用者総数5,584万人中、パート・有期契約、派遣など非正規労働者は2,133万人、非正規比率38.2%となっている。賃金の低い非正規労働者が増加し、それが雇用構造において大きな割合を占めてきたこと、さらに、国税庁「民間給与実態調査」（2016年）によれば、年収200万円に満たない労働者は総

表2 春闘賃上げ率と地域別最低賃金上昇率の推移

年	春闘賃上げ率 (%)	最賃上昇率 (%)	地域別最賃額 (円)
2000	2.06	0.76	659
2001	2.01	0.60	663
2002	1.66	0.00	663
2003	1.63	0.15	664
2004	1.67	0.15	665
2005	1.71	0.45	668
2006	1.79	0.45	673
2007	1.87	0.75	687
2008	1.99	2.08	703
2009	1.83	2.33	713
2010	1.82	2.38	730
2011	1.83	0.99	737
2012	1.78	1.63	749
2013	1.80	2.00	764
2014	2.19	2.09	780
2015	2.38	2.31	798
2016	2.14	3.10	823
2017	2.11	3.00	848
2018	2.26	3.07	874

資料：厚生労働省作成資料

(注1) 春闘賃上げ率は1000人以上企業

(注2) 最低賃金上昇率は加重平均値の対前年比

(注3) 地域別最低賃金額は加重平均値

計 1,132 万人、うち女性が 834 万人で、全体の 73.7% を占めている。上のデータは、働く労働者の貧困問題（いわゆる「ワーキングプア」問題）が顕在化かつ深化してきたことを反映している。さらに、公務の臨時職員、公共部門の外部委託による請負労働者の低賃金も問題になっている。

働く貧困層が 1,000 万人を超えたのが 2005 年であるから、2017 年には 12 年連続で「高止まり」している。その貧困層のかなりが非正規であり、女性が多く、賃金が低い。近年では高齢者のワーキングプアも問題になっている。その低賃金の性格が、当初いわれていた「家計補助型」ではなく、生活を支えるそのものに变化してきている状況がある。そのなかで、「金融資産ゼロ」世帯は 2017 年で単身世帯 46.4%、2 人以上世帯で 31.2%（金融広報中央委員会調査）であり、現状の困難とともに将来不安が顕在化している。

他面では、団体交渉による賃上げの低迷やそれと無関係な職種が増え、正規でも低賃金層が増え、最賃引き上げがトータルの賃上げにとって有効だと意識される状況が出現している。さらに、アメリカや韓国において、労働組合と市

民運動が連携して最賃の大幅引き上げを実施する中で、日本は諸外国の趨勢に大きく後れをとってきたことが可視化されている。

そのような中で、団体交渉と法定最賃の関連性、相互作用も運動課題になりつつある。春闘の賃上げと最賃の引き上げの関係は、長らく春闘賃上げ率 > 最賃引き上げ率の関係であったが、近年は異なった様相を呈している。

図 2 のように、2007 年頃から最賃が急上昇しはじめ、2007 年頃から逆転しはじめ、2015 年から 2016 年以降、春闘賃上げ率と完全に逆転し、最賃上昇率 > 春闘賃上げ率となっている。この理由は、この間の最賃引き上げ率が大きく、その影響率が高まったことである¹⁾ が、それと同時に正規労働者の賃金引き上げ率が抑制されたこともある。

後藤道夫氏は、非正規雇用はもちろん、正規雇用でも「最賃 + α 」層が増大していることをデータで論証している。氏の分析によれば、〈最賃 3 割増し未満〉を見ると、2017 年では非正規が 42%（男性 32%、女性 52%）であり、東京の最賃との比較では正規労働者でも 18%（男性 12%、女性 30%）にもなる、としている²⁾。

また、地域の企業に影響する機能は企業内賃

図 2 春闘賃上げ率と最賃上昇率との関係



資料：表 2 より作成

上げ以上に増し、春闘以上に「相場形成」「波及力」が進んだという評価も見られる³⁾。

そうではあるが、最賃は上昇したといっても年3%程度であり、日本における最賃のこれまでの長期の引き上げ率の低さと現在での最賃の絶対額の低さを肯定できるものではない。

3 最賃3%引き上げについて

この3%引き上げの契機は、安倍内閣がその「成長戦略」において「戦後最大の名目GDP 600兆円」を掲げ⁴⁾、毎年賃金の3%引き上げ、最賃3%引き上げという政策的目標を提示したことである。

安倍首相が最賃3%引き上げを明言し、全国平均1,000円をめざすとしたのは2015年11月24日の「経済財政諮問会議」においてである。これは、一面では非正規労働者、未組織労働者の低賃金、貧困賃金で生活せざるを得ない層が増え、貧困や格差拡大を全く無視できなくなってきたことの反映である。他面では、賃上げについては「政労使会議」などの場でいわゆる「官製春闘」として財界に要求する姿勢をみせるが、財界側は政権側には表面上は協力するが、要請された賃上げ率を実行していないことの影響もある。表2のように、大企業でさえも3%賃上げなど達成していないことは事実として明白である。

安倍内閣は発足後、「経済財政諮問会議」、「日本経済再生本部」、「産業競争力会議」、「規制改革会議」などで、一連の労働分野の規制緩和政策を実行してきた。安倍首相は「世界で一番企業が活躍しやすい国づくりを目指す」(2013年2月28日施政方針演説)を標榜し、露骨な大企業の利益重視政策を行ってきた。いわゆる「アベノミクス」の最大の難点の一つは、大企

業や富裕層が儲ければ、その利益のおこぼれが労働者・国民に波及する、といういわゆる「トリクルダウン」論である。

「トリクルダウン効果」(trickle-down effect)とは「富裕層や大企業を豊かにすると、富が国民全体にしたり落ち、経済成長する」という富者の側に立つ者が作り上げた仮説に過ぎない。事実、「アベノミクス」の展開において、財界・大企業は賃金抑制に動き、現実には賃金が上昇して消費が活発化する「経済の好循環」などは起こらず、それどころか富裕層・大企業はますます肥え太り、大企業の「内部留保」(資本金10億円以上、金融・保険業を含む)は402.6兆円(2016年度)から22.4兆円増加し、2017年度は425兆円を超え、労働者・国民には逆に貧困と格差とが広がっているのである。

これらの「ゴマカシ」「欺瞞」が労働者の生活のベースとなる賃金で起こっているから、トリクルダウン論の破綻、その矛盾を、最賃の多少の引き上げで繕っている、と見ることもできる。

時給1000円にいつ到達するか？

2010年、民主党政権期に中小企業への支援と連携して「2020年までの目標」の設定として、「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円を目指すこと」という方針を掲げた。これは「円卓会議」⁵⁾を踏まえ、「最低賃金の引き上げと中小企業の生産性向上に向けて政労使一体になって取り組む」との姿勢であった。さらに、民主党政権から自民政権になっても、この方針は放棄せず「堅持」する、と声明していた(2014年8月1日当時の田村憲久・厚生労働相発言)。2016年6月の閣議決定では「年率3%程度を目途として名目GDPの成長率にも配慮しつつ引上げていく。これにより全国加重

平均が1000円になることを目指す」とした。だが、年率3%程度の引き上げでは2020年までに全国平均1000円に到達できない。そもそも民主党鳩山内閣時代の2010年に「全国平均で時給1000円実現」を安倍内閣が引き続いたはずであったが、それは先送りされてしまった。

今回の「働き方改革実行計画」においては「過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。このため、最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る」⁶⁾と記されている。中小企業の生産性向上、そのための施策が強調されている。全労連・国民春闘共闘作成による「最低賃金を3%ずつ引き上げた場合のシミュレーション」によれば、加重平均1000円に到達するのは2023年であり、しかも、政府が名目GDPの低下と判断すればそれも実現しないことになる可能性もある。

4 時給3%引き上げと「生産性向上」の関連をどうみるか？

不祥事が続発する安倍内閣の下で、近年、「働き方改革」の国会通過に前後して、政府や財界から「生産性革命」など、やたらと「生産性向上」が強調されている。

しかも見過ごせない記事がある。「日経新聞」2018年7月26日付けは「生産性を問う最低賃金」という大見出しを掲げ、政権の2つの

狙いとして、第1に「労組取り込み」、第2に「企業の新陳代謝」を挙げた。前者は最賃3%引き上げに関与することで、「連合」を取り込む。これは労組内に自民党支持層を広げ、労組を利用した生産性向上運動や、憲法改悪を目指すということも想定できよう。もう一つは最賃制の引き上げを生産性向上の手段とし、これに応えない中小企業、零細企業に退場を促す、という趣旨である。実に巧妙な手口である。3%程度の最賃引き上げで浮かれることはますますできない。

「労働生産性」と最賃引き上げとの関連について

ところで、生産性向上は最賃引き上げと本質的にはどう関連するのか。

「労働生産性」は労働者1人当たりがどのくらいの生産物、または付加価値を作りだしたかの指標である。労働生産性は、①就業時間当たりの労働生産性（具体的には、労働生産性＝付加価値〈GDP〉÷労働投入量（就業者数×労働時間）②就業者1人当たり労働生産性（付加価値〈GDP〉÷就業者数）として表示される⁷⁾。したがって労働生産性を高めるには分子の付加価値を高めるか、分母の就業者数または労働時間を減らすか、あるいはその両方を行うことが必要となる。

働く労働者の立場から見れば、賃金は労働者が生きていくための生計費であり、その水準は労働力の価値（必要生活手段の価値）をベースに労働市場における需給関係・労使対抗関係で決まるのである。ところが「生産性賃金論」は、労働者が生み出したはずの「パイ」の大きさによって賃金が決まる、という資本の立場に立つ身勝手な論理にすぎない。つまり、生産力の側面だけが強調され、労働者と経営者（資本家）との交渉、対抗運動における分配という生

産物（＝富）の取得のあり方の側面が捨象されている。最賃制が問題になっているのは、非正規など低賃金労働者が増え、それが正規雇用にも影響するなかで、日本社会に「富の不公平な分配」が広がり、その結果、貧困と格差が広がっていること、政策のあり方として生活できる最低限賃金の確保という社会政策的制度として、すべての低賃金労働者にキチンと配分、保障することを意味している。全労連はすべての労働者に生計費に基づく最低生計費を保障し、賃金の「底上げ」をはかり、生活の安定と将来不安をなくすことを目指しているのである。仮に百歩譲って、いわれる所の「生産性」を肯定しても、それを上げた人々への分配の仕組みを正さなければ、つまり、付加価値の増加部分を賃金に正当に分配しなければ不公正は解消しない。

現実には日本では表3のように、従業員1人当たりの営業純益や付加価値額が増加しても、

賃金は低下しているのである。付加価値額が増えても賃金には回らない、あるいは回さないのである。近年労働分配率（人件費／付加価値）が低下しているのは、その反映である。働いた部分は利潤ばかりでなく、賃金に大きく還元すべきなのだ。

そもそもこの式をみれば、正規雇用労働者が減れば減るほど（それは失業増大や不安定雇用を引き起こし、労働者の取り分は減少する）生産性は上昇する。また、労働時間が減少すればするほど生産性は上昇する。「働き方改革」で強引に通した「高プロ」（高度プロフェッショナル制）なるものは、賃金は定額にして残業代に支払うべき時間を不払いにし働かせる方式である。分母の労働時間は表面上では減少するであろう。ところが、現実には当該労働者が残業手当なしで無制限に働かされれば、歯止めのきかない超長時間労働、労働強度の増大でその

表3 生産性は向上しても賃金は低下

	従業員1人当たり給与・賞与		従業員1人当たり付加価値		従業員1人当たり営業利益	
	額（万円）	伸び率（％）	額（万円）	伸び率（％）	額（万円）	伸び率（％）
1997	604.0	100.0	1,208.1	100.0	162.1	100.0
1998	591.1	97.9	1,138.5	94.2	127.6	78.7
1999	585.0	96.8	1,167.8	96.7	172.8	106.6
2000	606.6	100.4	1,254.7	103.9	233.9	144.3
2001	611.8	101.3	1,213.9	100.5	179.8	110.9
2002	578.3	95.8	1,225.9	101.5	228.7	141.1
2003	585.0	96.9	1,275.0	105.5	267.4	165.0
2004	582.1	96.4	1,314.2	108.8	324.8	200.4
2005	588.0	97.3	1,344.9	111.3	338.9	209.1
2006	590.5	97.8	1,360.1	112.6	390.1	240.7
2007	593.2	98.2	1,363.1	112.8	373.2	230.3
2008	565.4	93.6	1,104.4	91.4	166.1	102.5
2009	538.8	89.2	1,047.2	86.7	150.2	92.7
2010	557.1	92.2	1,180.3	97.7	262.3	161.9
2011	553.9	91.7	1,120.3	92.7	218.2	134.6
2012	556.1	92.1	1,151.7	95.3	240.7	148.5
2013	558.0	92.4	1,230.6	101.9	312.5	192.8
2014	563.5	93.3	1,258.2	104.1	359.3	221.7
2015	561.7	93.0	1,300.2	107.6	391.7	241.7
2016	576.6	95.5	1,324.1	109.6	393.4	242.8

資料：財務省「法人企業統計」
出所：藤田宏『『働き方改革』と『生産性向上』論の危険』『労働総研クォーターリー』2017年秋季号

分労働投入量は増加し、「付加価値」は増大する。いわば過労死と引きかえの生産性増大であり、財界・大企業にとっては願ってもない手法だが、労働者にとっては隷属・奴隷状態、労働力の磨減、破壊さえ起こりうるであろう。このような方式で生産性を上げるという大企業経営者の発想の「やましさ」「なさけなさ」に、心ある労働者は思い至るであろう。

資本・企業の側に立つ人々は労働生産性上昇が賃金や最賃決定に不可欠であるかのようなイデオロギーを流布し、労働者や協調的労働組合を思想的、意識上取り込もうとする。

この状況に惑わされず、働く者の賃金論＝生計費に基づく賃金を正面から掲げることが、現在の賃金闘争にとって決定的に重要なのである。

5 労働組合と最賃——団体交渉に全労働者型の企業最賃の導入を

法定最賃を論じる前に、労働組合と最賃との関係にふれたい。

全労連は第29回定期大会（2018年7月26日～28日）において、「生計費原則を基礎に職場・地域から実質賃金を改善する大幅賃上げ要求を掲げ、『国民春闘』の再構築をめざす」として、「職場から時給1000円未満の労働者をなくし、底上げを実現するため、すべての組合、パートや派遣など非正規労働者の実態把握を通じて、賃金の底上げ、均等待遇実現の課題を重視し、その事業所・職場で働くすべての人を対象にした最賃協定の改善・獲得を組合加入も視野にめざす」（『議案書』14頁）という方針を掲げている。

この方針は現段階ではきわめて重要なものである。ILO（国際労働機関）は、最賃制を団体交渉の代替物とせず、両者（団体交渉と法定

最賃）の効果的な組み合わせを図ることを奨励している。その趣旨は、最賃制度だけでは効果的な賃金引き上げには不十分であり、労働組合の賃金交渉の役割がそこに据わる。また、最賃制度については「可能な限り簡素かつ運営可能なものに留めること」を奨励している⁸⁾。

法定最賃制をより実効性あるものにさせるのは、企業を超えた産業別職種別最賃協定とその拡張適用制度があるが、ヨーロッパ諸国で常識的なシステムが日本では容易ではない。

しかも、旧最賃法にあった労働協約の地域的拡張方式（旧法11条）さえも2007年法では廃止となった。現状で有効なのは、企業内最賃協定であり、これを正規労働者だけでなく、同じ企業内で働く非正規、未組織労働者にも適用させ、文字どおり「企業内全労働者型」に展開できれば、さらに関連する別の労働組合もそれを具体化できれば、地域への波及効果も生まれよう。

協約適用労働者の労働組合への帰属や信頼、組合結集による参加のメリットはもちろん、参加した労働者には「実額」という利益も齎（もたら）す。その意味でも、非正規、未組織労働者を含めた企業内最賃協定の実現は組合組織化にとっても有効であろう。

日本の場合、企業別組合が中心のなかで、ドイツのような産業別・職種別最賃協定などは当面困難である。そこで、企業内最低賃金協定を大きく広げる取り組みが必要である。その企業内最賃協定とは、正規労働者だけでなく、未組織、非正規労働者を含めた全従業員型に据える必要があろう。

6 「特定最賃」について——どう位置づけるか

「特定最賃」とは、旧産業別最低賃金の廃止

問題が起こった時、中賃が「基幹労働者」を対象として、18歳未満、65歳以上や軽易な労働を除く小括り（産業小分類または細分類）の最賃に変更して「労使の申し出による新しい産業別最賃」に変更したことをいう。「特定の産業または職業の関係労使の申し出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた場合に決定される」となっている。ただし、これまでの旧産業別最賃は一定の要件で特定最賃に転換、移行している。

「特定最賃」は地域別最賃のように「行政主導」ではなく、関係労使のイニシアティブに基づき、新設、改正または廃止を行う。①「労働協約のケース」は企業内の賃金水準を設定する際の労使の取り組みを補完するもので、新設の場合、適用労働者の2分の1（改正は3分の1）、②「公正競争のケース」はその3分の1が申請条件である。この場合、「公正競争確保の必要性」を明らかにする「疎明（ソメイ）」資料が必要となる。この新設と改定の「必要性」の審議が必要であるが、実現のハードルは高い。

日本経団連は、地域別最賃が上昇し、特定最賃に近づいたとして、「屋上屋を重ねる」として執拗にこの制度の廃止を要求してきた⁹⁾。その影響があって、東京や神奈川では地域最賃と金額が接近し、逆転した特定最賃は改正されず廃止となっている。頑迷な経営者たちは1円でも高い特定最賃を拒否してきたのである。

日本医労連は「全国一律産業別最低賃金」の政策を掲げ、看護師、介護士を対象に地域を超えた特定最賃として、中央最賃審議会に「公正競争」の要件で新設を申し出た。医労連によれ

ば、同一の国家資格、同一の診療報酬にある正看護師の初任給は、東京と宮崎県で月額8万円もの賃金格差がある。この不条理に対して、全国的な「特定最賃」を要求した。しかし、中賃審議では適用労働者の3分の1に達していない、という理由で却下された。

「特定最賃」は、日本における労働組合の企業横断的最賃規制の一形態である。そうみれば、地域別最賃が高まったという理由から廃止すべきものではない。とくに、人手不足の産業・業種における人材確保の必要性からの意義は大きい。高齢化や少子化の克服、健康が重視される今後の日本社会では、医療・介護部門（保育も同様）はますます重要である。しかし、これら福祉部門には自立志向の女性労働者が増える半面、その低賃金、過密労働という構造的な欠陥、矛盾がある。その職種は小括りという「特定最賃」の趣旨に合致しているが、同種職業の労働者の共同・組織化が遅れている。ともあれ、「特定最賃」の水準は「地域別最賃よりも10%以上高い」仕組みとし、労働協約のケースでは、前述の企業内最低賃金の延長線上のものとして未組織労働者の組織化、同種の労働組合の連帯を検討すべきであろう。

なお、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（2015年9月成立：「同一労働同一賃金推進法」）において「欧州において普及している協約賃金が雇用形態間で基本給格差を生じにくくさせている機能を果たしていることに鑑み、我が国においても特定最低賃金の活用について検討を行うこと」が付帯決議三において記されていることも付記したい。